

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk meningkatkan produktifitas kerja anggota, motivasi sangat berperan penting dalam hal ini. Anggota merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Anggota merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka didalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Anggota yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan produktivitas kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberi banyak perhatian, imajinasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi anggota yaitu pengalaman pengalaman yang pernah didapat dari para lider-lider sebelum ini.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Irianto (2005: 53) adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi anggota dapat dipengaruhi faktor minat, penghasilan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar

personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberi prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: jaminan masa depan, fasilitas yang diberikan, waktu bekerja yang sangat luas, motivasi, iklim kerja (Ravianto, 1995: 20).

Untuk menjadikan produktivitas kerja yang tinggi pimpinan harus memberikan motivasi-motivasi, semangat kerja dan memperhatikan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberi dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja anggota yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Pada eraglobalisasi saat ini tidak banyak yang tau mengenai perusahaan Qnet, perusahaan yang mengandalkan kerjasama team dan motivasi sangat berpengaruh besar didalamnya. Qnet merupakan sebuah perusahaan kesehatan dan gaya hidup yang didirikan pada tahun 1998 untuk meningkatkan kehidupan pelanggan nya diseluruh dunia. Dewasa ini tidak banyak yang tau banyak orang yang sukses melalui perusahaan ini.

Melalui berbagai produk inovatif dan eksklusif yang memberikan kepuasan dan loyalitas tinggi, dipadukan dengan dukungan dan layanan lokal yang selalu siap, Qnet telah memposisikan diri sebagai perusahaan penjualan langsung berskala global dengan nilai-nilai Asia yang membanggakan. Dengan

menyediakan peluang bisnis yang telah terbukti guna mempromosikan produk-produk perusahaan, Qnet juga mewakili peluang yang menjanjikan dan mendatangkan keuntungan bagi para wiraswastawan untuk bekerja bagi diri mereka sendiri, memperoleh pendapatan tambahan atau pendapatan tetap.

Motivasi sangat berpengaruh untuk membangun semangat para anggota dan team di perusahaan Qnet, karena dalam penjualan produk disini diperlukan ambisi, semangat dan keinginan yang besar agar para konsumen tertarik untuk membelinya.

Dewasa ini banyak masyarakat yang bekerja disebuah perusahaan dan mereka kehilangan kebebasan dalam hidup mereka, karena waktu yang mereka punya mereka habiskan untuk bekerja. Adanya sebuah perusahaan yang tidak begitu menguras waktu itulah yang ditunggu-tunggu.

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (1992), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul: **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu:

1. Apakah motivasi eksternal dan internal mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai Latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk melihat sejauh mana motivasi eksternal dan internal mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya motivasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini dikemukakan tentang keseluruhan teori yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia, motivasi, teori maslow (*hierarchy need*), semangat kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu, daerah dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Analisis Data

Dalam bab ini mengemukakan tentang analisa untuk membahas rumusan permasalahan disertai dengan hasil olah data uji realibilitas, uji t dan koefisien determinasi.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab akhir yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran